

homa

PUBLICA

REVISTA INTERNACIONAL DE
**DIREITOS HUMANOS
E EMPRESAS**

2 0 1 6 · N ° 0 1 | V O L U M E 0 1



FORDFOUNDATION

Diagramação: Alexandre Aguilár Santos
Capa: edição e montagem de Arindo Augusto Duque Neto

Homa Publica: Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas

Vol. 01 (Novembro de 2016)

Juiz de Fora: Homa, 2016. Semestral.

Direito – Periódicos

ISSN: 2526-0774

As opiniões expressas são de inteira responsabilidade de seus autores



HUMAN RIGHTS
AND BUSINESS
CENTRE



FORDFOUNDATION

LOS PRINCIPIOS RECTORES SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS: REFLEXIONES CRÍTICAS SOBRE SU PUESTA EN PRÁCTICA Y PERSPECTIVAS | CARLOS LÓPEZ-HURTADO¹

ABSTRACT

Five years after the adoption of the Guiding Principles on business and human rights, it is necessary to attempt an assessment of the discourse and practice of States and other actors may seem too early to do so. The Guiding Principles aim to operate a paradigm shift in the performance of companies and how other actors work with companies, privileging multi-stakeholder perspectives and relegating the role of the state. The evidence available to date does not confirm that this is happening. The emphasis on the implementation of the Guiding Principles has focused on political support statements and more recently in measuring progress in implementation. In the past two years, a series of social and political events (including the opening of an intergovernmental process towards an international treaty on business and human rights) have pushed attention to the issue of legal ownership of the company in cases of abuse and access by victims to effective remedy and reparation.

KEYWORDS: Guiding Principles. Human Rights and Business. Effective resources and reparations. Human Rights abuses. United Nations.

¹ PhD en derecho internacional público (Institut d' Hautes Etudes internationales, Universidad de Ginebra), Consejero jurídico principal de la Comisión Internacional de Juristas, Ginebra, Suiza; Investigador Asociado, Centro de Estudios Internacionales, Barcelona, España. Las opiniones vertidas en este artículo son personales y pueden no reflejar las posiciones de las instituciones a las cuales el autor está afiliado.

RESUMO

Cinco anos depois da adoção dos Princípios Orientadores sobre as Empresas e Direitos Humanos, se faz necessária a tentativa de uma avaliação do discurso e da prática dos Estados e de outros atores, ainda que pareça muito cedo para fazê-la. Os Princípios Orientadores aspiram operar uma mudança de paradigma na atuação das empresas e na maneira como outros atores trabalham com as empresas, privilegiando perspectivas multiatores e relegando o papel do Estado. A evidência disponível no dia de hoje não permite confirmar que isto esteja de fato ocorrendo. A ênfase na aplicação dos Princípios Orientadores tem se centrado nas declarações de respaldo político e mais recentemente na medição de progresso na aplicação. Nos últimos dois anos, uma série de eventos sociais e políticos (entre eles a inauguração de um processo intergovernamental para um tratado internacional sobre empresa e direitos humanos) chamaram a atenção para o tema da responsabilização legal da empresa em casos de abusos e o acesso das vítimas a um recurso e reparações efetivas.

PALAVRAS-CHAVE: Princípios Orientadores. Empresa e direitos humanos. Recursos e reparações efetivas. Abusos de direitos humanos. Nações Unidas.

RESUMEN

Cinco años después de la adopción de los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, es necesario intentar una evaluación del discurso y la práctica de los Estados y otros actores aunque parezca muy pronto para hacerlo. Los Principios Rectores aspiran a operar un cambio de paradigma en la actuación de las empresas y la manera como otros actores trabajan con las empresas, privilegiando perspectivas multiactores y relegando el papel del Estado. La evidencia disponible al día de hoy no permite confirmar que esto esté ocurriendo. El énfasis en la aplicación de los Principios Rectores se ha centrado en las declaraciones de respaldo político y más recientemente en la medición de progreso en la aplicación. En los últimos dos años, una serie de

eventos sociales y políticos (entre ellos la inauguración de un proceso intergubernamental hacia un tratado internacional sobre empresa y derechos humanos) han empujado la atención hacia el tema de la responsabilización legal de la empresa en casos de abusos y el acceso de las víctimas a un recurso y reparación efectivas.

PALABRAS CLAVE: Principios Rectores. Empresa y derechos humanos. Recursos y reparaciones efectivas. Abusos de derechos humanos. Naciones Unidas.

INTRODUCCIÓN

En 2011, el Consejo de derechos humanos, el órgano intergubernamental principal de la Organización de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, unánimemente hizo suyos los "Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar'", elaborados por el Representante Especial del Secretario General para la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas.² En junio de 2008, el mismo Consejo de derechos humanos, había aprobado³ de manera unánime el marco conceptual "Proteger, Respetar y Remediar", preparado por el Representante Especial del Secretario General, Prof. John Ruggie.⁴ En este informe y la resolución adoptada por el Consejo, se establece que los "estados tienen el deber de proteger todos los derechos humanos contra abusos de parte o con el involucramiento de empresas transnacionales y otras empresas,

² Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar', Informe del Representante Especial del Secretario General sobre el tema derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Doc ONU A/HRC/17/31. El Consejo de Derechos Humanos hizo suyos los Principios Rectores en su resolución 17/4, de 16 de junio de 2011

³ Resolución 8/7, Consejo de derechos humanos, 18 junio 2008

⁴ Proteger, respetar y remediar: un Marco sobre las empresas y los derechos humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre el tema derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Doc ONU A/HRC/8/5, 7 abril 2008

la responsabilidad corporativa de respetar todos los derechos humanos, y la necesidad del acceso a un recurso efectivo”. Los Principios rectores no establecen nuevas obligaciones ni desarrollan un marco conceptual diferente: simplemente desarrollan los principios ya establecidos en el Marco del 2008. Cinco años después de la aprobación de los Principios rectores, y ocho años después de la adopción del Marco del 2008, este parece ser un momento propicio para preguntarse sobre lo logrado, lo avanzado y lo que queda por hacer y, sobre todo, hacia dónde vamos.

El presente artículo propone una revisión de lo andado y logrado hasta ahora, de identificación de vacíos y problemas, y los desafíos y futuras direcciones de trabajo. No propone una evaluación propiamente sobre la eficacia del instrumento pues no se dispone en la actualidad de los elementos que permitan tal evaluación, ni parece claro que sea necesaria o deseable para todos. Los Principios Rectores no son un conjunto de obligaciones de derecho internacionales sino más bien “compromisos políticos” asumidos por los Estados en el marco de las Naciones Unidas en relación a directrices, recomendaciones y estándares en materia de conducta empresarial responsable. Por otro lado, no parece claro que los actores más importantes estén interesados en una evaluación profunda en este momento, dada la limitada información disponible y el reconocimiento que la implementación de estándares internacionales generalmente toma un periodo largo de tiempo. Si es pertinente en este momento, resaltar los desafíos que existen y también preguntarse por la dirección a la que nos dirigimos. En ese sentido, debe recordarse que los Principios Rectores no son más que un instrumento parte en un conjunto más amplio orientado a asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de los actores económicos en un mercado y economías mundiales.

EL SIGNIFICADO DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Como se ha recordado en artículos y publicaciones varias, el origen inmediato de los Principios Rectores se encuentra en el fracaso parcial del intento, por parte de la Sub-Comisión de la ONU sobre la protección y promoción de los derechos humanos, de elaborar Normas para empresas transnacionales y otras empresas de negocios.⁵ Las razones para el rechazo que se esgrimieron entonces se centraron en demostrar que las 'Normas' de la Sub-Comisión estaban basadas en una pretensión exagerada e inexacta respecto al alcance del derecho existente. El informe 2006 del RESG concluyó que las 'Normas' que establecían un conjunto de obligaciones para las empresas transnacionales en materia de derechos humanos no podían ser la expresión del derecho existente puesto que el derecho internacional de los derechos humanos no es jurídicamente vinculante con las empresas o sociedades comerciales.⁶

A partir del rechazo de los presupuestos y fundamentos de las "Normas" el RESG empezó un proceso de reconstrucción política y conceptual que culminó con la presentación y adopción del Marco "Proteger, Respetar y Remediar" de 2008. El Marco del 2008 y los Principios Rectores que lo ponen en práctica se construyen sobre el reconocimiento que, en virtud del derecho internacional de los derechos humanos existente, solo los Estados poseen obligaciones vis-a-vis los derechos humanos, y lo que las empresas de negocios poseen son "responsabilidades" basadas en las expectativas sociales.

Sin embargo, en términos de teoría política y construcción de sistemas políticos y jurídicos, el significado de los Principios Rectores no radica en su temporal y parcial –rechazo' a la idea que las empresas transnacionales están

⁵ UN Sub-commission on the Protection and Promotion of Human Rights, *Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, 2003.

⁶ John Ruggie, 'Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises', Interim Report (Commission on Human Rights, 22 February 2006). Sin embargo, el RESG dejó una puerta abierta: la posibilidad que el derecho penal internacional se aplicara directamente a las empresas.

sujetas al derecho internacional sino en lo que se proponen construir como sistema. Los elementos para entender esto difícilmente se encuentran en los Principios Rectores ni en el Marco 2008.

El Marco 2008 empieza con una proposición que ubica el proceso y el Marco mismo en el contexto de la paradoja de la globalización: la distancia creciente entre el impacto y alcance de los actores económicos y la capacidad de las sociedades para gerenciar o manejar las consecuencias de esos fenómenos.⁷ Se trata de la paradoja entre una creciente globalización o internacionalización de los intercambios económicos en los que las empresas transnacionales son las grandes protagonistas, y la capacidad y los instrumentos a disposición de la sociedad y los gobiernos para manejarlos y direccionarlos hacia el bien común. En la práctica, la globalización económica no viene aparejada de normas e instituciones sociales y medioambientales. Los Principios Rectores se presentan como una respuesta a ello, aunque no la única o más comprensiva, pero como un ejemplo de lo que se puede lograr si se construyen normas e instituciones desde una perspectiva de la “nueva gobernanza”. Esta nueva manera es definida de la siguiente manera:

“La teoría de la nueva gobernanza descansa sobre la premisa que el estado por sí mismo no puede hacer todo el trabajo pesado para enfrentar los desafíos sociales más urgentes, y por lo tanto necesita involucrar a otros actores para utilizar sus capacidades. Así, la literatura enfatiza la ‘regulación reactiva’, cooperación informal, asociaciones público-privadas y procesos multi-actores.”⁸

⁷ Marco 2008, nota 3; John Ruggie, ‘Global Governance and “New Governance Theory”: Lessons from Business and Human Rights’, *Global Governance* 20 (2014): 5–17. Ver también el artículo largamente apologético: Mark Taylor, ‘The Ruggie Framework: Polycentric Regulation and the Implications for Corporate Social Responsibility’, *Etikk I Praksis. Nordic Journal of Applied Ethics* 5, no. 1 (2011): 9–30. La identificación de los vacíos en la gobernanza mundial parece ser algo sobre lo que se acuerdan incluso los críticos y detractores de los Principios Rectores. Ver: Identificación sobre la que acuerdan también sus detractores más acérrimos: CETIM y Teitelbaum. Ver Observaciones al informe de John Ruggie sobre las empresas transnacionales, <http://www.cetim.ch/observaciones-al-informe-de-john-ruggie-sobre-las-empresas-transnacionales/>

⁸ Ruggie, ‘Global Governance and “New Governance Theory”: Lessons from Business and Human Rights’, p. 9

La 'vieja gobernanza' es descrita como "viejo modelo de gobernanza jerárquica": reflejada en la idea de negociar un tratado jurídicamente vinculante que sea comprensivo y universal y que prescriba políticas generalmente aplicables desde una perspectiva de arriba hacia abajo.⁹ Las realidades prácticas de la globalización hacen que el Estado sea incapaz de regular y controlar todo, especialmente a miles de empresas transnacionales actuando en varios países a la vez. Esto solo es posible hacerlo contando para el trabajo con las mismas empresas y la sociedad civil o la opinión pública mundial. Este sería un enfoque policéntrico -opuesto a uno centrado en el Estado- sobre la gobernanza mundial.

La necesidad de este supuesto nuevo enfoque es dictada por la realidad de los actores económicos. Las empresas transnacionales aunque económicamente coordinadas son entidades separadas en unidades que son legalmente independientes una de las otras y que tienen sus propios derechos y obligaciones. Los estados generalmente no legislan ni actúan dentro de la jurisdicción o el territorio de otros estados, por lo que son incapaces de actuar en relación a esas empresas transnacionales. Por otro lado, asumir que la ONU puede dictar todas las reglas que las empresas siguen en la práctica, en un enfoque de arriba hacia abajo, no es realista ni efectivo. Los Principios Rectores intentan superar este problema al enlistar a las mismas empresas transnacionales a que voluntariamente acepten respetar los derechos humanos incluso en sus operaciones transnacionales y lleven a cabo un proceso de debida diligencia para asegurarse que respetan esos derechos. Los procesos de debida diligencia que llevan a cabo las empresas raramente se limitan territorialmente sino que abarcan a sus operaciones donde quiera que se lleven a cabo. Las empresas no están limitadas, como los Estados, por los mecanismos y reglas de la jurisdicción territorial.

Formulada de esa manera el modelo parecería adecuado para abordar los problemas de derechos humanos ligados a la globalización económica. No

⁹ Ibid., p. 8

hay, sin embargo, evidencia sólida de que así haya sido y no parece poder haberla sino en casos específicos y excepcionales hasta el momento. El hecho es que en ausencia de legislación o acción estatal regulatoria que haga obligatoria la debida diligencia en materia de derechos humanos o requiera información pública sobre ello (como en los casos de la ley Dodd-Frank¹⁰ o el reglamento sobre inversiones responsables en Myanmar, que en la práctica son incentivos sociales para que las empresas adopten la debida diligencia), no se puede asegurar que las empresas llevan a cabo una debida diligencia en materia de derechos humanos efectiva. De hecho, la extraordinaria resistencia de las asociaciones industriales y de empresarios en Estados Unidos contra la aplicación de la ley Dodd-Frank, indica que la obligatoriedad es el elemento más temido. Tal obligatoriedad solo puede venir, por definición, del poder público en forma de leyes o reglamentos.

En relación a este tema como en otros, cabe preguntar si la ambición de los Principios rectores en términos de gobernanza mundial ha estado acompañada por mecanismos e instituciones adecuados a la realización de tal ambición. Todo indica que no ha sido así. Los Principios Rectores además de no ser vinculantes en sí mismos, no fueron acompañados por mecanismos institucionales que le dieran fuerza y vida. Ruggie ciertamente proclamó en afán modesto que los Principios Rectores solo eran “el final del principio” y que se haría más en el futuro. Al mismo tiempo la resolución adoptada por el Consejo sobre los Principios Rectores el 2011 y la resolución del 2014 no adoptan ni establecen nuevos pasos e iniciativas que continúen el camino “iniciado” por los Principios Rectores. Tampoco lo hace el documento redactado por Ruggie conteniendo una serie de recomendaciones sobre las medidas a tomarse después del fin de su mandato.¹¹ La resolución 17/4 de 2011 se basó en parte en las recomendaciones de Ruggie: estableció un Foro sobre

¹⁰ Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, una explicación se puede encontrar en: <https://www.whitehouse.gov/economy/middle-class/dodd-frank-wall-street-reform> (acceso 14 junio 2016); Reporting Requirements on Responsible Investment in Burma, <http://www.humanrights.gov/wp-content/uploads/2013/05/responsible-investment-reporting-requirements-final.pdf>

¹¹ John Ruggie, Recomendaciones para el seguimiento del mandato, <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-special-mandate-follow-up-11-feb-2011.pdf> (accedido 21 marzo 2014).

empresas y derechos humanos, abierto a todos más allá de los tradicionales actores en la ONU, y el Grupo de Trabajo de cinco expertos independientes a cargo de divulgar y promover la aplicación de los Principios Rectores. Ruggie también recomendó que se avance en la discusión de un posible instrumento jurídicamente vinculante (un tratado internacional). En este aspecto, sus tradicionales patrocinadores no quisieron seguirle y la resolución 17/4 del 2011 no contiene más que una referencia soslayada a la posibilidad de desarrollos normativos futuros cuando nota que los Principios Rectores se adoptan sin perjuicio de "cualesquier otras iniciativas futuras, incluido un relevante y comprehensivo marco internacional".

El "fin del principio", en este contexto, no parece haber sido sino un mero recurso oratorio para resaltar los propios logros: el significado y prestancia de los Principios Rectores como un hito normativo y político. Lo que ha pasado en estos años desde la aprobación de los Principios Rectores ha demostrado su potencial limitado como instrumento para llenar los vacíos de gobernanza y normatividad a nivel internacional. Su implementación va en camino de ser una tarea circunscrita a las fronteras nacionales, perdiendo de vista lo esencial del problema planteado por la globalización: la incapacidad de la sociedad (y de los gobiernos nacionales) para manejar los efectos de la globalización económica. Esta tendencia puede verse en el énfasis en curso sobre los planes de acción nacional y los recursos y reparaciones en la legislación doméstica.

El Marco del 2008 y los Principios Rectores pretenden operar un cambio de paradigma en la manera como se aborda y se trabaja el tema de los derechos humanos y las empresas de negocios. Esos instrumentos se presentan además como un cambio revolucionario que puede cambiar desde el interior la manera como las empresas operan, convirtiéndolas en agentes de respeto y protección de los derechos humanos a una escala global de una manera a la que los Estados, confinados a ejercer su soberanía dentro de sus fronteras, difícilmente pueden aspirar y de esa manera terminar con los abusos de los derechos humanos en el contexto de la globalización económica.

No existe evidencia suficiente o consistente de que el cambio de paradigma en el sistema de gobernanza mundial haya operado, ni que las empresas se hayan convertido en el vehículo de los derechos humanos en un mundo globalizado. La decisión del Consejo de derechos humanos de establecer un órgano esencialmente intergubernamental (el Grupo de trabajo a composición abierta para la elaboración de un instrumento jurídicamente vinculante sobre empresas multinacionales) indicaría que el “viejo modelo de gobernanza” se resiste a ser reemplazado. Dicho órgano intergubernamental se suma a otros procesos intergubernamentales existentes en el campo de las empresas de seguridad privada, el derecho a la paz, derechos de los campesinos, entre otros en el campo de los derechos humanos. El modelo policéntrico parece quedar marginado por el momento a iniciativas fuera de la ONU concentradas en problemáticas y actores específicos: por ejemplo, el llamado Global Network Initiative (GNI)¹² y la Asociación por el Código de Conducta para proveedores de seguridad privada (ICOCA), entre las iniciativas más recientes.¹³ Estas iniciativas llamadas multi-actores proveen ciertamente un conjunto de reglas y una institucionalidad que alberga a las industrias, los gobiernos y la sociedad civil, pero están limitadas a ciertas ramas industriales y se presentan siempre como complementarios a la regulación y fiscalización públicas y no como sus substitutos. Por otro lado, no puede argumentarse que la estructura y métodos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), basada en el tripartismo y el dialogo social entre trabajadores, empleadores y Estados, es una estructura multi-actor propia al nuevo enfoque policéntrico. La OIT muy difícilmente puede catalogarse como “nueva gobernanza” pues existe desde 1917 y está claramente anclada en el sistema de derecho internacional centrado en los Estados como sujetos de derecho internacional; las convenciones de la OIT son ratificadas por los Estados solamente y aunque

¹² Global Network Initiative, <https://globalnetworkinitiative.org/board/index.php>

¹³ Asociación por el Código de Conducta internacional para proveedores de seguridad privada, <http://icoca.ch/>

trabajadores y empresarios participan en las negociaciones no se puede decir que ello los pone en el mismo pie que los Estados.¹⁴

CONTRIBUCIONES Y LIMITACIONES DE LOS PRINCIPIOS RECTORES

Además de las debilidades estructurales de la responsabilidad corporativa de respetar basada en expectativas sociales, los Principios Rectores muestran una serie de otros vacíos y debilidades. Al carácter general, vago y a veces simbólico de algunas directrices, debe agregarse la manera desventajosa en la que se trata a las empresas de propiedad pública,¹⁵ y la confusa manera en la que se juntan en el tercer pilar de los Principios Rectores los recursos efectivos de carácter público al lado de los procedimientos de queja y reclamaciones que existen al interior de cada empresa.

La contribución más duradera, y posiblemente la más controvertida por su carácter no vinculante en los Principios Rectores, es la reafirmación del principio que las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos, y la consagración de la debida diligencia corporativa en materia de derechos humanos como concepto central para poner en práctica dicha responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.

El principio que consagra la “responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos” no ha originado cambios legislativos a nivel nacional, entre otras razones porque no crea obligaciones para los Estados de ponerla en

¹⁴ El artículo 1 de la Constitución de la OIT define como miembros de la organización solo a Estados. Ver, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#A1

¹⁵ Una característica que se ha acentuado con la publicación del Informe del Grupo de Trabajo sobre el tema de los derechos humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas, 2016, A/HRC/32/45, 4 mayo 2016. El informe está dedicado a las empresas de propiedad o control estatal, para las cuales se diseñan recomendaciones adicionales a las que se habían ya establecido en los Principios Rectores. El resultado final de estas directrices y recomendaciones es un conjunto de parámetros en los que la empresa de propiedad pública tiene responsabilidades y limitaciones mayores que la empresa privada debido a su vínculo de propiedad con el Estado.

práctica o exigirla de las empresas. La responsabilidad de la empresa es independiente y distinta de la responsabilidad o role del Estado. Pero, si bien los tres pilares de los Principios Rectores (Proteger, Respetar y Remediar) son independientes el uno del otro, son también complementarios.¹⁶ Sin embargo, no existe en el texto de los Principios Rectores ninguna norma o principio que establezca el vínculo entre los pilares correspondientes a la obligación del Estado de proteger y la responsabilidad de la empresa de respetar los derechos humanos. Ello explica que ningún gobierno, cinco años después, afirme haber o tener el deber de exigir de las empresas que lleven a cabo un proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. Ha sido el Comité de la ONU sobre los derechos del niño (CDN) el que ha establecido un vínculo claro entre esos dos elementos del Marco internacional desde la perspectiva de la Convención ONU sobre los derechos del niño.¹⁷

En su Observación general 16¹⁸ el CRC restableció el vínculo entre la responsabilidad de los negocios de respetar derechos humanos y las obligaciones de los Estados, en virtud de un tratado ya existente como la Convención de los derechos del niño, y sus protocolos facultativos, de asegurar que las empresas cumplen dicho compromiso. La Observación general 16 reconoce que los “deberes y responsabilidades de respetar los derechos de los niños en la práctica se extienden más allá del Estado y de los servicios e instituciones controladas por el Estado y se aplica a los actores privados y a las empresas de negocios”.¹⁹ Las empresas deben cumplir con sus responsabilidades en relación a los derechos de los niños y “los Estados deben asegurarse que así lo hacen”.²⁰ De esa manera, el Comité convierte una responsabilidad que hasta entonces era puramente social -aunque por ello no

¹⁶ Marco 2008 nota 3, párrafo 9 *in fine*: “Los tres principios forman un todo complementario en el que cada uno apoya al otro para el logro de progreso sustentable”.

¹⁷ Comité de los derechos del niño, *Observación general No 16: Obligaciones de los Estados en relación al impacto del sector empresarial sobre los derechos del niño*, adoptado en febrero del 2013 luego de un proceso de dos años de discusiones y consultas. Párrafo 24

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*, párr. 8

²⁰ *Ibid.*, párr. 24

menos válida- en una obligación exigible por los Estados a nivel nacional y posiblemente de manera extraterritorial.

En su informe del 2008, el Representante Especial del Secretario General (RESG) señala que la responsabilidad de la empresa de respetar todos los derechos humanos es una responsabilidad de base, adicional a su deber de respetar las leyes nacionales e independientes al mismo tiempo de las obligaciones de los estados. El alcance de la “responsabilidad corporativa de respetar” los derechos humanos está definido por las expectativas sociales “como parte de lo que a veces se denomina la licencia social de la empresa para operar”.²¹

Para demostrar su respeto por los derechos humanos las empresas deben llevar a cabo un proceso de debida diligencia. Este concepto “describe las medidas que debe tomar una empresa para tener conocimiento, prevenir y responder a los efectos negativos sobre los derechos humanos.”²²

Las grandes organizaciones representativas del empresariado internacional dieron la bienvenida al Marco propuesto por el RESG y solicitaron al Consejo de derechos humanos que lo apruebe. En relación a la responsabilidad corporativa de respetar los derechos humanos, el empresariado señaló su complacencia y remarcó que las empresas deben cumplir con los principios internacionales aun cuando no exista una legislación nacional sobre la materia.²³

²¹ Marco, nota 3, párrafo 55

²² Ibid. párrafo 56

²³ “The IOE, ICC and BIAC have been unequivocal in saying that all companies must comply with the law, even if it is not enforced, and that they should respect the principles of relevant international instruments where national law is absent. We also welcome the call to carry out due diligence in relation to human rights as a useful and practical part of the framework.” International Organization of Employers, International Chamber of Commerce, and Business and Industry Advisory Committee to the OECD, “Joint initial views of the International Organization of Employers (IOE), the International Chamber of Commerce (ICC) and the Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC) to the Eighth Session of the Human Rights Council on the Third report of the Special Representative of the UN Secretary-General on Business and Human Rights”, mayo 2008, accessible en: <http://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Letter-IOE-ICC-BIAC-re-Ruggie-report-May-2008.pdf>

El Consejo Internacional sobre Minería y Metalurgia (International Council of Mining and Metals) también acogió con beneplácito el informe 2008 del RESG.²⁴ Puede decirse entonces que el empresariado internacional ha aceptado estas normas fundamentales en el Marco 2008 y los Principios Rectores.

Los Principios Rectores, bajo el título “La debida diligencia en materia de derechos humanos” define los parámetros de este proceso que citamos por su importancia:

“17. Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y responder de las consecuencias negativas de sus actividades sobre los derechos humanos, las empresas deben proceder con la debida diligencia en materia de derechos humanos. Este proceso debe incluir una evaluación del impacto real y potencial de las actividades sobre los derechos humanos, la integración de las conclusiones, y la actuación al respecto; el seguimiento de las respuestas y la comunicación de la forma en que se hace frente a las consecuencias negativas. La debida diligencia en materia de derechos humanos:

- a) Debe abarcar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que la empresa haya provocado o contribuido a provocar a través de sus propias actividades, o que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales;*
- b) Variará de complejidad en función del tamaño de la empresa, el riesgo de graves consecuencias negativas sobre los derechos humanos y la naturaleza y el contexto de sus operaciones;*
- c) Debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos para los derechos humanos pueden cambiar con el tiempo, en función de la evolución de las operaciones y el contexto operacional de las empresas.”*

La debida diligencia en los Principios Rectores está ligada a la gestión de riesgos, y a la manera como la empresa se organiza internamente (políticas, mecanismos y relaciones externas) para “evitar el riesgo” de vulnerar derechos

²⁴ ICMM welcomes Ruggie report, <http://www.icmm.com/page/8331/icmm-welcomes-ruggie-report> (accedido 6 junio 2016)

humanos o contribuir a vulneraciones cometidas por otros. Así concebida, el concepto de la debida diligencia se construye sobre prácticas existentes en el mundo empresarial en materia de gestión de riesgos financieros y de mercado, y se enmarca dentro de ciertas corrientes teóricas políticas y jurídicas.

Pero, en la debida diligencia en materia de derechos humanos los riesgos a evaluarse no deberían ser aquellos riesgos para la empresa, como en un proceso normal de debida diligencia dentro de las empresas, sino los riesgos que las operaciones de la empresa representan para los derechos humanos de las poblaciones donde la empresa opera o planea operar. Los comentarios que acompañan al principio 17 señalan que este proceso puede integrarse en los sistemas más amplios de gestión de riesgos de la empresa, a condición de “que no se limiten a identificar y gestionar riesgos importantes para la propia empresa, sino que incluyan los riesgos para los titulares de derechos.” Igualmente, la debida diligencia debe iniciarse lo antes posible al inicio del proyecto o de una relación comercial “puesto que ya en la fase de preparación de los contratos u otros acuerdos pueden mitigarse o agravarse los riesgos para los derechos humanos, que también pueden heredarse a través de procesos de fusión o adquisición.”

Los Principios rectores 18 al 21 definen los componentes del proceso de debida diligencia: desde la identificación de riesgos o impactos negativos de sus operaciones hasta la remediación o reparación de esos impactos negativos, pasando por la incorporación de la información en el plan y operaciones de la empresa y su comunicación hacia el exterior a través de informes u otros. Debe destacarse que el proceso de identificación o evaluación de las consecuencias negativas reales o potenciales debe incluir “consultas sustantivas con los grupos potencialmente afectados y otras partes interesadas” (Principio 8) y que un elemento central del contexto que las empresas deben tener en cuenta es el contexto nacional, local, social y político donde actúan. Entre ellos las tensiones étnicas, la escasez de recursos críticos como el agua y otros.²⁵

²⁵ Empresas y derechos humanos: hacia la operacionalización del marco Proteger, respetar y remediar, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre el tema derechos

El modelo de debida diligencia en materia de derechos humanos diseñado en los Principios rectores es un modelo exigente y potencialmente efectivo. Sin embargo, poco se ha hecho en la práctica para aplicarlo. A pesar de los avances en la incorporación de la debida diligencia en materia de derechos humanos por algunas empresas se puede decir que la mayor parte queda por hacer: “aún está pendiente en su mayor parte la ardua labor de traducir las declaraciones y compromisos de política en medidas concretas”,²⁶ y la mayoría de empresas aún no entienden e incorporan este concepto dentro de sus operaciones. Una encuesta de 853 ejecutivos senior llevada a cabo por la Unidad de Inteligencia de la revista semanal especializada *The Economist* en 2015 concluye de manera general que los derechos humanos están claramente en la agenda de las grandes empresas, pero que hay poca evidencia de acción concreta.²⁷ Una gran mayoría de ejecutivos entrevistados, entre 74 y 83 por ciento, acepta que los derechos humanos son relevantes tanto para las empresas como para los Estados, pero pocos todavía lo asocian con ganancias e intereses inmediatos y privilegian las buenas relaciones con las comunidades, la reputación de la empresa y razones éticas como motivos para preocuparse por los derechos humanos. Pero no sorprende que la creciente aceptación del tema y su relevancia para la empresa no se traduzca en un número equivalente de políticas e informes sobre la manera como la empresa respeta los derechos humanos. Según la encuesta, solo un 22 por ciento revela que tienen políticas de derechos humanos publicadas. Otra conclusión del estudio es que la mayoría de ejecutivos tienen dificultades para entender exactamente sus responsabilidades en materia de derechos humanos. Es decir, les falta formación y conocimiento de lo que los derechos humanos implican. Requisitos legales y políticas públicas les ayudarían a centrar su trabajo. Por último, los ejecutivos de empresas líderes en políticas de derechos humanos, han indudablemente avanzado mucho en la incorporación de estos en las políticas

humanos y empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Doc ONU A/HRC/11/13, 22 abril 2009, párrafo 49

²⁶ Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, 28 de abril de 2015, A/HRC/29/28, párrafo 12

²⁷ *The Road from Principles to Practice: Today's Challenges for Business in Respecting Human Rights*, A report from The Economist Intelligence Unit, 2015

y operaciones de la empresa como también en sus informes públicos. Pero estos son una minoría.

PERSPECTIVAS: DECLARACIONES POLÍTICAS, MEDICIÓN DE IMPACTOS Y RECURSOS Y REPARACIONES

Cinco años después de la aprobación de los Principios Rectores la atención gira ahora hacia lo que el Estado debe y puede hacer para incentivar, u obligar, a las empresas a que operen un proceso de debida diligencia o para que se asegure el acceso a los recursos y reparaciones efectivas. Esto se traduce en un esfuerzo para ir más allá de las declaraciones políticas y tratar de lograr impactos, y mejorar de manera concreta el acceso a los recursos y reparaciones. Un elemento fundamental que ha impulsado la atención creciente sobre las medidas legislativas y políticas ha sido la iniciación del proceso intergubernamental hacia un instrumento jurídico vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas de negocios. En efecto, con su énfasis en el elemento jurídico y coercitivo además de su acento en el derecho a un recurso efectivo y reparaciones por parte de las víctimas de abusos empresariales, la campaña en favor de un tratado ha desencadenado un proceso positivo y transformador, independientemente del éxito final que se pueda obtener con la conclusión del tratado.

El proceso de aplicación de los Principios Rectores ha puesto especial acento en el las declaraciones de apoyo político y la adopción de planes de acción nacionales. El apoyo político se ha expresado a través de declaraciones regionales o internacionales en las que se reafirma, menciona o reiteran los Principios Rectores y la incorporación de los mismos en el proceso de revisión de instrumentos existentes.

El Grupo de trabajo sobre empresa y derechos humanos señala en su informe 2015 al Consejo de derechos humanos que se percibe una creciente convergencia de los marcos internacionales relativos al tema empresa y

derechos humanos alrededor de los Principios rectores. Se señala que la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos que figura en esos Principios se ha incorporado a marcos fundamentales como las Directrices para las empresas multinacionales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Norma ISO 26000: 2010 sobre orientación sobre responsabilidad social de las empresas y otras organizaciones, de la Organización Internacional de Normalización, el Marco de Sostenibilidad de la Corporación Financiera Internacional para sus operaciones de préstamo, los Principios para la Inversión Responsable en la Agricultura y los Sistemas Alimentarios, aprobada por el Comité de Seguridad Alimentaria Mundial, entre otros.²⁸

Algunas organizaciones internacionales de carácter regional también se han sumado al conjunto de declaraciones de respaldo a los Principios Rectores. La Comisión Europea hizo suyos los Principios Rectores en su estrategia de 2011 sobre responsabilidad social de las empresas y se comprometió a apoyar su aplicación, el Consejo de Europa ha aprobado una declaración y una Recomendación del Comité de Ministros en apoyo de los Principios y brindando orientaciones adicionales para subsanar las deficiencias de implementación de los Principios, y la Organización de los Estados Americanos aprobó una resolución en 2014 en la que expresaba el compromiso de promover los Principios Rectores y exhortaba a sus Estados miembros a aplicarlos.²⁹

Planes de acción nacionales se han hecho en un pequeño grupo de países (7 en Europa y 1 en Latino America) con resultados limitados hasta el momento, pero muchos otros países han decidido empezar el proceso y es posible que se logre finalizar un número de planes en el mediano plazo. Los Planes nacionales aprobados hasta el momento han sido criticados duramente

²⁸ Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, 28 de abril de 2015, A/HRC/29/28, párr. 7

²⁹ Disponible en: <http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/human-rights/>, sobre el Consejo de Europa: www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Other_Committees/HR_and_Business/Default_en.asp, y sobre la OEA: Resolución 2840 (XLIV-O/14) de la Asamblea General de la OEA.

por la sociedad civil. La Coalición Europea por la Responsabilidad Corporativa, que reúne más de 250 organizaciones, sentencia: "A pesar de algunas iniciativas positivas, estos NAPs tienen muchas limitaciones, en términos de proceso y contenido, y han fracasado en abordar efectivamente los desafíos que las víctimas de abusos vinculados a las corporaciones enfrentan."³⁰

Se observa también un claro movimiento hacia la medición y evaluación de impactos en la aplicación de los Principios rectores. Aunque es claro que los derechos humanos gozan hoy de mejor reconocimiento por parte de empresarios y hay más compromisos de empresas y gobiernos en su realización, el caso es que no está claro que todo ello se traduzca en hechos concretos e impacto real. En realidad, no hay manera de saberlo. Por ello, el Grupo de Trabajo ha hecho de la medición de los logros e impactos una prioridad para su trabajo futuro.³¹ Se dice que hay mucho que se está haciendo por parte de todos los actores involucrados, pero no se sabe qué impacto se está logrando ni donde está el impacto.

El énfasis en la medición con la finalidad de conocer los impactos logrados es por supuesto loable. Sin embargo, existe el riesgo que esta medición se torne en un ejercicio gestor y burocrático que concierne a los técnicos especializados en medición de impactos dentro de empresas y fuera de ella, y se torne finalmente en un objetivo en sí mismo. Sin la participación de todos los actores involucrados, en especial de las comunidades y personas afectadas por las operaciones empresariales, el ejercicio de medición de impactos será también limitado. Por todo ello, será importante involucrar a las comunidades potencial o efectivamente afectadas para saber en qué medida el cambio de política anunciada o prometida ha tenido un impacto real en sus

³⁰ ECCJ, *National Action Plans on Business and Human Rights ECCJ recommendations to European governments*, May 2016, available at: http://corporatejustice.org/news/eccj_recommendations_on_nap_ideal_content_final.pdf

³¹ Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Asamblea General, 2015; A/70/216, 30 julio 2015. Ver también la Presentación de la presidenta del Grupo de Trabajo de su informe a la Asamblea General.

vidas. Esto puede devenir un ejercicio complicado, pero es necesario, y deberá ser además permanente.

Hay dos problemas que deben resolverse en este proceso: por un lado, debe identificarse a quien hará la medición; y por el otro lado, debe definirse qué fuentes serán las generadoras de la información y bajo qué criterios. Los riesgos son evidentes: que la información generada no sea confiable por ser parcial o sesgada, especialmente si es generada por los actores interesados sin instancias intermedias. Por otro lado, no está claro si será el Grupo de Trabajo quien será el evaluador final o si funcionará solo como una instancia final de consolidación de resultados. Todo esto se complejiza aún más por el campo de aplicación de los Principios Rectores que es vasto y abarcador. Casi todos los temas relacionados a empresa y actores económicos pueden nominalmente caber bajo su manto. En todo caso, se trata de un trabajo de proporciones enormes que en principio debería involucrar una serie de actores y grandes recursos que no parecen por el momento existir.

Mientras las declaraciones políticas continúan incrementando el apoyo y aceptación política de los Principios Rectores y se hacen esfuerzos más sostenidos para medir el progreso y el impacto alcanzado en el proceso de aplicación, una tercera corriente de trabajo se asienta como parte de la perspectiva hacia el futuro y se centra sobre los mecanismos estatales de recursos y reparaciones efectivas. Una de las críticas más severas hacia los Principios Rectores ha sido por su falta de elaboración en materia de responsabilización legal de las empresas y su capacidad de dar respuesta las necesidades más urgentes de los grupos afectados a través de mecanismos de reparación efectivos. Como respuesta a esta crítica, y también para minar la base de apoyo social para un nuevo tratado jurídicamente vinculante, los patrocinadores tradicionales de los Principios Rectores impulsaron dos procesos paralelos y largamente independientes el uno del otro. Uno de ellos empezó dentro del Consejo de Europa en el año 2013 y el otro fue llevado a cabo por la Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los derechos humanos y acaba de culminar en junio del 2016.

La Oficina del Alto Comisionado de la ONU para los derechos humanos empezó un proceso de estudio, dialogo y colaboración destinado a fortalecer los mecanismos nacionales de recurso judicial y reparaciones para las víctimas de violaciones de derechos por parte de las empresas.³² El proceso que empezó al parecer con una orientación diferente, recibió luego el respaldo del Consejo de derechos humanos mediante resolución 26/22 aprobada en junio del 2014 (en paralelo a la resolución que inicia el proceso hacia una convención internacional en la materia). Después de una serie de reuniones y estudios, además de un informe preliminar al Consejo de derechos humanos, el informe final conteniendo directrices en la materia fue presentado al Consejo en su sesión de junio del 2016.³³ La resolución del Consejo simplemente “toma nota” con aprecio del informe y las directrices anexas.

A pesar de su declarada neutralidad, el proyecto del Alto comisionado se basa en los Principios Rectores, los cuales son citados extensivamente y de manera autoritativa. Los patrocinadores indicaron una y otra vez que las directrices formuladas, una vez aprobadas por el Consejo, serian tratadas como un complemento de los Principios Rectores, llenando de esta manera un vacío tan criticado. La resolución final del Consejo, aprobada por consenso, no aprueba el informe ni sus directrices sino que simplemente toma nota de él.

El informe y su contenido de directrices abordan una serie de temas importantes que van desde la definición de principios para hacer legalmente responsables a las sociedades comerciales, hasta la superación de obstáculos financieros al acceso a la justicia y la investigación, instrucción y juzgamiento de casos de abuso empresarial que ocurren de manera transfronteriza. No cabe duda que al igual que las recomendaciones del Consejo de Europa citadas más arriba, las directrices formuladas por el Alto comisionado son una fuente útil y valida de ideas y recomendaciones que de ser aplicadas pueden contribuir a la mejora de los mecanismos nacionales de justicia y reparación. Hay sin embargo

³² La información pertinente se encuentra en: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRstudyondomesticlawremedies.aspx>

³³ Improving accountability and access to remedy for victims of business -related human rights abuse, Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights. A/HRC/32/19

una sección de estas directrices que conlleven un peligro importante para que ello sea así. Se trata de los objetivos de política 3 y 14 en las secciones referidas a los principios para la responsabilización legal de las empresas por casos de abusos de derechos humanos. El contenido de estos objetivos o principios puede tener un efecto no buscado de brindar a las empresas una protección adicional contra la responsabilización legal o judicial de la que pudieran ser objeto. El lenguaje arcano utilizado en estas formulaciones esconde el peligro que las leyes penales o civiles de algunos países otorguen a las sociedades comerciales la posibilidad de una defensa total y automática con solo mostrar que tienen procesos y sistemas de diligencia debida.

CONSIDERACIONES FINALES

Los Principios rectores sobre empresa y derechos humanos han originado una serie de estrategias de apoyo político a su favor, pero todavía poco de impacto real en las situaciones concretas. La presión existente desde diversos rincones hace que se preste cada vez atención a lo que el Estado como autoridad pública puede y debe hacer. En cinco años de aplicación los Principios rectores parecen haber logrado poco, y tampoco han servido para detener el movimiento cada vez mayor a favor de un mayor control y responsabilización legal de las empresas comerciales por sus efectos negativos sobre los derechos humanos.

Las diversas iniciativas en curso, todas ellas enfatizan planes, legislación, acción judicial y fiscalización como estrategias a priorizar. El mayor acento en los mecanismos estatales de recursos y reparaciones, por ejemplo por el proyecto e informe del Alto comisionado para los derechos humanos, hace evidente que estos temas serán materia privilegiada de atención y desarrollo en el futuro inmediato.

BIBLIOGRAFÍA

Obras:

ECCJ, *National Action Plans on Business and Human Rights ECCJ recommendations to European governments*, May 2016, <http://corporatejustice.org/news/eccj-recommendations-on-nap-ideal-content-final.pdf>

Ruggie, J. 'Global Governance and "New Governance Theory": Lessons from Business and Human Rights', *Global Governance* 20 (2014): 5–17.

Ruggie, J. Recomendaciones para el seguimiento del mandato, <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie/ruggie-special-mandate-follow-up-11-feb-2011.pdf>

Taylor, M. 'The Ruggie Framework: Polycentric Regulation and the Implications for Corporate Social Responsibility', *Etikk I Praksis. Nordic Journal of Applied Ethics* 5, no. 1 (2011): 9–30.

Fuentes:

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

CETIM, Observaciones al informe de John Ruggie sobre las empresas transnacionales,

<http://www.cetim.ch/observaciones-al-informe-de-john-ruggie-sobre-las-empresas-transnacionales/>

Comité de los derechos del niño, Observación general No 16: Obligaciones de los Estados en relación al impacto del sector empresarial sobre los derechos del niño, adoptado en febrero del 2013.

Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act, en: <https://www.whitehouse.gov/economy/middle-class/dodd-frank-wall-street-reform>

Proteger, respetar y remediar: un Marco sobre las empresas y los derechos humanos, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre el tema derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Doc ONU A/HRC/8/5, 7 abril 2008

Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para 'proteger, respetar y remediar', Informe del Representante Especial del Secretario General sobre el tema derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Doc ONU A/HRC/17/31.

Consejo de Derechos Humanos, Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, Resolución 17/4, de 16 de junio de 2011

Consejo de Derechos Humanos, Derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, Resolución 8/7, Consejo de derechos humanos, 18 junio 2008

UN Sub-commission on the Protection and Promotion of Human Rights, *Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, 2003.

'Interim Report of the Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises', John Ruggie; Commission on Human Rights, 22 February 2006.

Reporting Requirements on Responsible Investment in Burma, <http://www.humanrights.gov/wp-content/uploads/2013/05/responsible-investment-reporting-requirements-final.pdf>

Informe del Grupo de Trabajo sobre el tema de los derechos humanos y las Empresas Transnacionales y otras empresas, 2016, A/HRC/32/45, 4 mayo 2016.

International Organization of Employers, International Chamber of Commerce, and Business and Industry Advisory Committee to the OECD, "Joint initial views of the International Organization of Employers (IOE), the International Chamber of Commerce (ICC) and the Business and Industry Advisory Committee to the OECD (BIAC) to the Eighth Session of the Human Rights Council on the Third report of the Special Representative of the UN Secretary-General on Business and Human Rights", mayo 2008, <http://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Letter-IOE-ICC-BIAC-re-Ruggie-report-May-2008.pdf>

ICMM welcomes Ruggie report, <http://www.icmm.com/page/8331/icmm-welcomes-ruggie-report>

Empresas y derechos humanos: hacia la operacionalización del marco Proteger, respetar y remediar, Informe del Representante Especial del Secretario General sobre el tema derechos humanos y empresas transnacionales y otras empresas, John Ruggie, Doc ONU A/HRC/11/13, 22 abril 2009

The Road from Principles to Practice: Today's Challenges for Business in Respecting Human Rights, A report from The Economist Intelligence Unit, 2015

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, 28 de abril de 2015, A/HRC/29/28

Consejo de Europa, Recomendación 103/2016 Empresas y derechos humanos, www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Other_Committees/HR_and_Business/Default_en.asp,

OEA: Resolución 2840 (XLIV-O/14) de la Asamblea General de la OEA.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas, Asamblea General, 2015; A/70/216, 30 julio 2015.

Improving accountability and access to remedy for victims of business -related human rights abuse, Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights. A/HRC/32/19



FORDFOUNDATION



HUMAN RIGHTS
AND BUSINESS
CENTRE